CÁMARA NACIONAL DE COMERCIO Y SERVICIOS
Ver exposición

Libertad sindical

CÁMARA DE LA CONSTRUCCIÓN DEL URUGUAY
Ver exposición

Libertad sindical

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 21 de junio de 2005

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Juan José Bentancor.

MIEMBROS: Señores Representantes Ivonne Passada, Adriana Peña y Jorge Pozzi.

DELEGADOS DE SECTOR: Señores Representantes Pablo Abdala, Pablo Iturralde Viñas y Jorge Orrico.

ASISTEN: Señores Representantes Daisy Tourné, Álvaro Delgado y Alejo Umpiérrez.

INVITADOS: Por la Cámara Nacional de Comercio y Servicios: señores José Puig, Presidente; Claudio Piacenza, Gerente, y doctor Juan Mailhos, Asesor.

Por la Cámara de la Construcción del Uruguay: señores Ignacio Otegui, Presidente; ingeniero Eduardo Apud, Consejero; doctor Ernesto Gravier, Gerente; contador Alejandro Fynn, Consejero, e ingeniero Martín Carriquiry, Consejero.

SEÑOR PRESIDENTE (Bentancor).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el placer de recibir a los representantes de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios, integrada por su Presidente, señor José Puig, el gerente, señor Claudio Piacenza y el asesor, doctor Juan Mailhos.

La Comisión de Legislación del Trabajo hace un par de meses que está trabajando en torno a un proyecto de ley sobre fuero sindical y libertad sindical, por lo cual quiere mantenerse en comunicación con los distintos actores involucrados, por considerar de vital importancia conocer sus puntos de vista. En ese marco hemos contado con la presencia de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del PIT-CNT. Una semana atrás habíamos invitado al conjunto de las Cámaras empresariales, pero por diversas razones se les hizo imposible concurrir, de manera que extendimos esas invitaciones para el día de hoy.

SEÑOR PUIG.- En nombre de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios agradecemos la invitación, que nos permite intercambiar ideas sobre este asunto, así como el cambio de fecha, ya que en esa oportunidad no podíamos concurrir con nuestros asesores por encontrarse en una reunión de la OIT en Ginebra.

SEÑOR MAILHOS.- En primer lugar, quiero manifestar que para nosotros es un gusto asistir a esta Comisión de la Cámara de Representantes. Asimismo, queremos agradecer la oportunidad que nos brindan de expresarnos acerca de este proyecto de ley que tienen a estudio sobre Protección y Promoción de la Libertad Sindical. Solamente el título de este proyecto de ley enuncia la importancia que tiene este tema para el sector empresarial. En ese sentido, reitero, queremos agradecer que se nos haya convocado y que se tome en cuenta la opinión del sector empresarial, porque no siempre ocurre así. Todavía tenemos el sabor muy ingrato de lo ocurrido el 2 de mayo, fecha en que el Poder Ejecutivo, de manera inconsulta y contradiciendo todos los anuncios realizados, derogó el Decreto relativo a la desocupación de los locales empresariales, situación que todavía rechazamos.

A continuación, vamos a realizar algunas consideraciones con respecto al tema específico de la convocatoria. En anteriores ocasiones, con el señor Presidente, hemos tenido la oportunidad de opinar sobre este y otros temas. Lógicamente, consideramos que algunas de las soluciones propuestas por el proyecto no son favorables.

Entendemos que cualquier regulación en materia de relaciones de trabajo, teniendo en cuenta los tiempos que corren, debe tener un doble carácter y la adopción de las soluciones debe ser consultada previamente. Es muy difícil que actualmente el Poder Ejecutivo y el Poder Legislativo puedan imponer, de manera manifiesta, soluciones a los actores sociales en contra de su voluntad, sin que esto provoque condiciones de conflictividad.

Asimismo, consideramos que esas soluciones deben ser sistémicas. En este proyecto de ley se regulan exclusivamente aspectos de promoción y protección de la libertad sindical, pero hay otros de igual importancia que no están incluidos en esta norma y que nosotros, como sector empresarial, entendemos que deberían estar comprendidos. Esos aspectos de relaciones laborales, que deberían estar considerados con la misma jerarquía que estos que se proponen, también están consagrados en el artículo 57 de la Constitución de la República, que refiere a la promoción de tribunales de conciliación y arbitraje en materia laboral y a reglamentar el ejercicio y efectividad del derecho de huelga.

Nosotros entendemos que este proyecto de ley, por sí solo, puede constituirse en una fuente de inagotables conflictos en las relaciones de trabajo.

Hechas estas consideraciones de carácter general, queremos decir que privilegiamos la consulta tripartita, que agradecemos la oportunidad de expresarnos sobre este proyecto de ley y que sería muy bueno tratar de agotar los recursos necesarios para que las soluciones no sean impuestas en contra de algunos de los sectores, lo que podría provocar conflictos.

El artículo 1º de este proyecto de ley consagra la nulidad de cualquier discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical de los trabajadores en relación a su empleo o en ocasión del acceso al mismo. Asimismo, se hace referencia a la declaración sociolaboral del MERCOSUR. No vamos a analizar la validez de esta declaración como un arma jurídica invocada en esta norma; simplemente vamos a decir que en todo caso -a los efectos de buscar el equilibrio que debería existir y que se anuncia pretende establecerse con esta norma- el artículo 9º de la declaración sociolaboral debe ser conjugado con el artículo 7º de dicha declaración, que consagra el derecho de los empleadores y, fundamentalmente, el de la elección de la empresa. Si esto es así, porque la declaración sociolaboral es más amplia que el artículo 9º, entonces debería estar equilibrado con el artículo 7º de la misma.

Este artículo 1º nos genera la difícil, concreta y específica consideración de los actos de discriminación en el momento de acceso al trabajo. Nos preguntamos si en este caso puede estar cuestionada la posibilidad de seleccionar el ingreso de determinado trabajador a la plantilla, y si esta situación puede terminar en Sede Administrativa o Judicial aun antes de que el trabajador haya sido incorporado a la plantilla de trabajo. Si todo eso se hace con el procedimiento sumario que el propio proyecto establece, nos quedan muchas dudas respecto a que el Tribunal pueda realizar un proceso y toma de decisión adecuados para un análisis puntual del caso. Es decir, será muy difícil probar el acto de discriminación sindical en ocasión del acceso al empleo.

El artículo 2º del proyecto de ley establece, sin perjuicio de los procedimientos y sanciones administrativas, la pretensión de reinstalación o de reposición del trabajador despedido en virtud de la nulidad de la medida adoptada.

En este sentido queremos decir en el seno de la Comisión que la reinstalación no es la única solución que se advierte en el Derecho Comparado, ni la que se establece por parte de la doctrina. Por el contrario, existen múltiples soluciones cuando se prueban los actos de discriminación. Existen procedimientos que pueden ser previos al despido, por ejemplo, en los que el empresario puede pedir una autorización administrativa o una autorización judicial para proceder al despido del trabajador, cuando se trate de un caso de eventual discriminación sindical.

En definitiva, la Cámara Nacional de Comercio entiende que sería preferible un sistema de autorización previa, solicitada en sede judicial, y no el sistema de reinstalación, porque en sí mismo significa un desafío a la autoridad de la empresa, a su poder de decisión, a su autonomía, y a su libre toma de decisiones. En ese sentido, nos parece que es preferible otra solución que la que se propone en el proyecto, por ejemplo, solicitar una autorización previa en sede judicial para realizar el despido que presuntamente pudiera tener ese acto.

También objetamos la legitimación activa que el proyecto otorga a las organizaciones representativas de trabajadores. Entendemos que en materia procesal y en materia de legitimación activa el proyecto de ley debe ser totalmente restrictivo. Sería más que suficiente que los trabajadores involucrados tuvieran la posibilidad de accionar en el caso de que fueran atacados por un acto de discriminación; inclusive, se correría una cantidad de riesgos fácilmente advertibles cuando un sindicato de rama, por ejemplo, acciona contra una empresa generándole dificultades que pueden afectar su libre competencia empresarial.

Esto lo quiero atar con otro tema que también nos parece muy importante. Concretamente, me refiero a la necesidad de que todo esto sea visto con un carácter sistémico. Acá estamos pretendiendo regular sobre la protección y promoción de la libertad sindical, pero no regulamos los sindicatos. No hay ningún tipo de regulación sobre la responsabilidad del sindicato -de empresa o de rama- en cuanto a las acciones que emprenda. En cierto sentido, estamos consagrando una suerte de impunidad respecto de las acciones del sindicato. Por eso es que el sector entiende que es positivo brindarnos esta discusión, y que esta debería ser más amplia, omnicomprensiva de otros temas como la regulación de la huelga, regulación de los sindicatos, establecimiento de las personerías jurídicas, etcétera.

También tenemos consideraciones respecto al alcance subjetivo del fuero sindical en el sentido de si debe alcanzar exclusivamente al dirigente o si debe ser más amplio, abarcando a los trabajadores sindicalizados. En este sentido proponemos, pugnamos, por una solución que alcance exclusivamente al dirigente, siempre y cuando tenga un doble requisito: que haya sido designado de acuerdo con los procedimientos del caso y que, previamente, se haya hecho una comunicación fehaciente a la empresa y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Esto es fácilmente entendible porque si estamos pugnando por un fuero sindical, por una garantía en el ejercicio de la actividad sindical, no corresponde que sea de una forma genérica e indeterminada, para quienes gocen de ese estatus y de esa protección.

Otra consideración de tipo general que también nos preocupa refiere a la inversión de la carga de la prueba que se establece para la empresa, pues será el empresario quien deberá justificar o probar que el despido -en el caso de que sea un despido- lo ha hecho por motivos fundados. Aquí se abre toda una línea muy subjetiva que atenta contra el propio criterio objetivo que debería tener la ley, además de que no entendemos que existan razones decisivas que impidan al trabajador probar lo que alega, en este caso, el acto de discriminación sindical. No visualizamos elementos que hagan aconsejable la inversión de la carga de la prueba.

En tal sentido, queremos hacer algunos comentarios. En varias oportunidades hemos discutido con las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del presunto incremento de los actos de discriminación sindical; inclusive, el propio proyecto consagra algo con lo que no estamos de acuerdo, es decir, la retroactividad de la vigencia de la ley al 1º de marzo, alegando que a partir de esa fecha se han incrementado fuertemente las acciones de discriminación sindical.

Quiero aportar algunos datos porque el Ministerio no los ha proporcionado y en esta misma Sala no ha brindado más que cuatro menciones difusas a los temas de discriminación sindical. En el 2002, ante la Organización Internacional de Trabajo, Uruguay no superaba las diez denuncias por discriminación sindical; en el 2003 hubo ocho denuncias y en el primer semestre de 2004 -de acuerdo con los datos oficiales aportados a la OIT- las denuncias fueron seis. Esta son denuncias; ni siquiera esos casos han sido probados. Entonces, nos parece que en cierto sentido se pretende legislar sobre la excepcionalidad. Si estos números fueran ciertos -y no tenemos ningún otro dato oficial que nos indique que no lo son- estaríamos haciendo una ley sobre la base de la excepcionalidad de los casos que se invocan. De manera que es un número bastante menor el que estaría dando lugar a este proyecto de ley.

Por tanto, debe quedar dicho que la Cámara Nacional de Comercio entiende que no es razonable establecer el criterio de retroactividad, ya que nuestro Código Civil establece que las leyes no pueden tener tal carácter. No vemos justificación alguna para que se establezca como fecha el 1º de marzo; entendemos que podría ser un muy mal precedente para un proyecto de ley que regula un tema tan importante como este.

Con respecto al artículo 5º también tenemos alguna consideración que no nos permite acompañar el proyecto. Me refiero a la creación del registro de infractores a la libertad sindical y del certificado de no infractor a la libertad sindical.

Entendemos que si bien esto puede estar bien intencionado significa, una vez más, la generación de categorías de empresas, lo que siempre ha provocado en nuestro país un problema bastante complicado. No quiero sugerir que esto pudiera constituirse en algún momento, si no se adoptan las garantías debidas, en verdaderas listas negras de empresas. Ese es el temor que nos infunde una norma como esta.

Por último -brevemente, porque creo que lo más interesante podría ser un intercambio de ideas sobre estos aspectos u otros que los legisladores pudieran requerirnos-, con respecto al artículo 10, que refiere al establecimiento y colocación de avisos en los locales de la empresa, entiendo que debemos ser profundamente cuidadosos. Hay experiencia en nuestro país de las dificultades que esto origina. Por supuesto que debe hacerse de común acuerdo con la dirección, pero nos preocupa que el artículo establezca que la distribución y colocación de boletines, folletos y publicaciones no debería perjudicar el buen aspecto de los locales. Nosotros entendemos que el término "debería" tendría que ser cambiado por "no debe nunca"; es decir, el tiempo verbal no debería ser el condicional; es mejor expresar la idea con un carácter positivo y definitivo.

Pido disculpas si hice algún comentario un poco desordenado en el afán por decir tanta cosa sobre este proyecto de ley que, repito, pretende regular un tema muy importante. Sin embargo, en la medida en que hace una regulación parcial, corremos el riesgo de no tener una visión global y única de todo su alcance. Reconocemos la buena intención de modernizar en algo las relaciones laborales en nuestro país, pero entendemos que la visión debe ser mucho más global, incorporando otros aspectos como los anotados. Me refiero a la regulación de la huelga, regulación del tribunal de conciliación y arbitraje dispuesto por la Constitución y la propia regulación de los sindicatos, tanto de trabajadores como de empresas, para lograr, ahí sí -ya el país tiene algunas discusiones al respecto-, soluciones con un nivel de consenso que auguren y aseguren que las propias leyes no se constituirán en una dificultad adicional a las relaciones de trabajo

Tampoco hay que olvidar que, en general, todas estas leyes van a tener como receptáculo el sector formal de la economía. De manera que nosotros entendemos que hay un riesgo muy importante en el sentido de generar una brecha aún mayor con el sector informal de las empresas, dando señales que entendemos son inadecuadas ante el eventual fomento de la empresa informal y del trabajo en negro.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Mesa entiende que en principio el mecanismo debería ser oír a los representantes de la delegación invitada y, en lo posible, no entrar en discusión. Sí nos parece oportuno

habilitar algún tipo de pregunta, de consulta ampliatoria de lo que se ha oído. Como es obvio, este es un tema controversial. Si entráramos en un debate, no sé a qué hora terminaríamos.

La posición de la Cámara Nacional de Comercio ha sido expresada en forma muy clara. Sin perjuicio de esto y haciendo aquella salvedad, cedemos la palabra a los señores Diputados.

SEÑOR ORRICO.- Agradezco la presencia de los representantes de la Cámara Nacional de Comercio.

Quiero hacer una pregunta con respecto al artículo 5º, que refiere al Registro de empresas. En el Uruguay existen bancos de datos referidos a deudores; la empresa más conocida que se dedica a esto es el Clearing de Informes. A la luz de lo que la Cámara expresa sobre este artículo 5º, ¿qué opinión tienen de los bancos de datos que refieren a deudores?

SEÑOR MAILHOS.- Con respecto a los bancos de datos de deudores, nos sometemos a la normativa vigente. Creo que este Parlamento ha votado alguna ley sobre "habeas data".

SEÑOR PIACENZA.- Ante la pregunta del señor Diputado Orrico acerca de qué visión tiene la Cámara Nacional de Comercio con respecto a la base de datos en la que está inmersa la relación crediticia, esta entiende que es fundamental la información comercial. El crédito comercial es una herramienta que utiliza el empresario. Todas las herramientas que permitan una mejor toma de decisiones al sector empresarial son bien vistas.

Indudablemente, para la mayoría de la población no es visiblemente popular el comentario del Clearing, en particular, pero desde el punto de vista empresarial, de la actividad comercial y del otorgamiento de créditos, es una herramienta totalmente moderna y ayuda al análisis de la toma de decisión del empresario. De manera que la apoyamos totalmente. La posición de la Cámara siempre ha sido esta. Y éramos bastante cautelosos en cuanto a la regulación de la base de datos, en el entendido de que cuantas más herramientas tuviera el empresario para otorgar el crédito, más lo abarataría. De lo contrario, significaría asumir unos riesgos enormes. Indudablemente, los que paguen esos riesgos serán las personas con menores recursos. Por eso digo que es una herramienta útil que la Cámara apoya totalmente.

SEÑORA PEÑA HERNÁNDEZ.- En primera instancia, agradezco la presencia en Comisión de los representantes de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios, cuyas apreciaciones han sido muy explícitas y nos servirán de mucho para el análisis de este articulado

Quiero dejar sentado en la versión taquigráfica que, a pesar de que firmamos el proyecto, hay muchos aspectos en los que deberemos trabajar porque la discusión de este tema no ha acabado. Estamos en las primeras instancias y, aunque la base es muy positiva, hay artículos con los que no estamos muy de acuerdo. Tiene que quedar constancia de que, conjuntamente con el señor Diputado Barreiro, firmamos para que el tema fuera considerado por el Parlamento, pero ello no quiere decir que estemos totalmente de acuerdo con el articulado.

Reitero que la Cámara Nacional de Comercio y Servicios ha sido muy explícita en sus opiniones, pero me gustaría que me aclararan qué opinan en cuanto a que el costo de los trámites que se realicen cuando el caso llegue a Tribunales corra por cuenta de los empresarios.

SEÑOR MAILHOS.- La solución propuesta para el sector empresarial es tan inconveniente que, a título personal, diría que los costos del proceso constituyen un tema menor. Esta solución ataca de manera mucho más profunda las señales a las que hacía referencia, en cuanto a fomento del informalismo y del trabajo en negro. ¿Quién va a querer incrementar su plantilla con estas señales?

Esto es lo que nos preocupa. Aquí no vengo a buscar acuerdos; simplemente, vengo a contarles cómo lo vemos en nuestro sector. Hoy por hoy, tratamos de fomentar el empleo, etcétera, y si bien estas señales pueden parecernos neutrales y alejadas de esa finalidad, creo que están dando un mazazo importante al objetivo de creación de empleo, que resulta central para toda la sociedad, porque es el gran problema que Uruguay tiene en estos momentos. Insisto: no vamos a achacar todo a este proyecto de ley, pero está en una

línea que no nos parece la más adecuada porque implica una regulación parcial y que va de cero a cien, porque de no tener nada pasamos a la solución más dura.

Lamentablemente, creo que hay cosas sobre las que la sociedad no ha pensado bien. En GASEBA se han reinstalado dirigentes sindicales después de diez años de haber sido despedidos, todo en aras de que se pueda vender la empresa. Este tipo de cosas, que puede ser muy bueno para el sector gubernamental y que pueden significar una solución puntual a un tema importante, desde el punto de vista empresarial es visto con mucha preocupación por todo lo que representa. ¿Quién va a querer venir a hacer una inversión en estos términos? ¿Quién va a querer tener un tema sin solución por diez años y que, cuando se resuelve, se hace de esta manera? Los hechos ya acaecieron, y nuestra opinión es que esto no contribuye al desarrollo de la inversión nacional ni extranjera. ¿Por qué? Porque se ataca la certeza jurídica, y cuando no hay certeza jurídica ya no hablamos de capitales golondrina, sino de que el "colchón bank" tampoco se va a abrir para reactivar el aparato productivo. Esa es la preocupación que tenemos.

SEÑORA PEÑA HERNÁNDEZ.- Estoy de acuerdo con que el tema es menor en comparación con el resto, pero me parecía importante conocer vuestra opinión al respecto.

Quisiera que me aclarara si consideran que, tal como está planteado el articulado, podría causar dificultades inclusive para tomar empleados.

SEÑOR MAILHOS.- Si nosotros le damos legitimación activa al sindicato, interviene un sindicato del ramo y cualquier trabajador o presunto postulante a un puesto invoca que ha sido discriminado en el acceso a empleo en cualquier empresa, de por sí se genera una condición de conflictividad para esa firma, lo que puede significarle -no voy a ser yo el que abunde en esto; todos somos grandes y sabemos cómo son las cosas- que se pare un embarque o que se pierda una oportunidad de negocios. Y todo "por si las moscas", porque después habrá que probarlo ante un Juzgado, etcétera.

Insisto: no estamos generalizando; no estamos diciendo que esto vaya a ocurrir con todos los sindicatos. Estamos reflexionando; les estamos dando nuestro punto de vista acerca de qué riesgos vemos detrás de una norma que puede estar muy bien intencionada, que significa la regulación parcial de un tema, que no contempla todas las certidumbres necesarias para el sector empresarial y que genera más temores que otra cosa.

Indudablemente, todo esto deberá ser probado por un Juzgado, etcétera. Pero, mientras tanto, usted el problema lo tiene.

SEÑORA PEÑA HERNÁNDEZ.- ¿Considera usted que si este proyecto de ley propuesto se concretara podría desmotivar a los empresarios a tomar nuevo personal?

SEÑOR MAILHOS.- Eso es muy subjetivo. Yo hablo de señales. Creo que estas no son las señales adecuadas para fomentar apertura de empleo. Por supuesto que no es la única señal, pero no va en la línea adecuada.

Insisto: no se trata de que este sea un mal proyecto. No es así; está inspirado en un tema que entendemos muy importante, pero realiza una regulación parcial e implementa soluciones que Uruguay no tenía y para las que no tenemos cultura los actores ni el Gobierno. Además, la solución se plantea de cero a cien en un segundo, y cuando uno produce una aceleración así, los riesgos son grandes. Eso es lo que venimos a advertirles.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- Tengo algunas interrogantes que formularé de una vez, a fin de ahorrar tiempo a los invitados y a la Comisión.

Empezaré sumándome a la bienvenida y agradeciéndoles vuestra presencia aquí, además de felicitarme por el hecho de haber insistido -con la acogida correspondiente en el ámbito de la Comisión- en la necesidad de escuchar a todas las partes involucradas en esta materia y relacionadas con este proyecto de ley, básicamente, a las dos partes que hacen a la relación laboral. Hoy tenemos aquí al sector empresarial, y creo que los

comentarios que han formulado -compartidos o no- a todos nos aportan elementos que nos permitirán formarnos una idea lo más acabada posible con relación a los alcances de esta iniciativa.

Dos de las preguntas que formularé están referidas a aspectos que ya fueron mencionados y otras dos tienen que ver con elementos nuevos que quiero traer a colación.

Voy a formular varias preguntas concretas. La primera hace referencia al artículo 3º, es decir, al tema de la inversión de la carga de la prueba. Mi consulta es si la oposición que acabamos de escuchar por parte de los invitados es por la inconveniencia de la solución desde el punto de vista de esa inversión de la carga probatoria o si, además, hay objeciones de carácter jurídico, por la eventual excepcionalidad que esto implicaría a los principios generales del Código General del Proceso, en la medida en que se establece allí la necesidad de probar los hechos constitutivos de la pretensión de quien, por lo tanto, emprende una acción o deduce un derecho. Es decir, si la inconveniencia es estrictamente de carácter material o aprecian allí razones de carácter jurídico que puedan estar pesando en esa consideración.

La segunda interrogante tiene que ver con el Registro de Infracciones previsto en el artículo 5º. Pediría que se nos precisara si la oposición es radical en cuanto a que la Cámara Nacional de Comercio y Servicios no admite o no comparte en absoluto el más mínimo avance en esta materia, desde el punto de vista de la constitución de este Registro y de la inscripción en él de circunstancia alguna, o si podría estar dispuesta a considerar o a aceptar la eventual inclusión, por ejemplo en un registro de situaciones más extremas, de sentencias judiciales -es muy genérico el artículo 5º; ya me crea muchas dudas su propia enunciación porque se habla de infracciones a la presente ley- basadas en autoridad de cosa juzgada. Es decir: sentencias firmes dictadas por un Poder Judicial independiente donde el empleador, la parte demandada, tenga la oportunidad de articular su defensa y de cumplir las distintas instancias que prevé la ley.

Me gustaría saber si en ese caso eventualmente se podría llegar a una hipótesis -por lo menos para la Cámara Nacional de Comercio y Servicios; el Parlamento resolverá lo que tenga que resolver- que pudiera ser una solución aceptable, satisfactoria, que por lo menos no ameritara rechazo.

La tercera consulta es sobre el artículo 8º, que aquí no se ha mencionado. Me parece un artículo de muy fácil comprensión pero quisiera escuchar una opinión de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios, saber qué propone en lo relativo al descuento de la cuota sindical y en particular, al plazo que prevé el segundo inciso para que la empresa vierta a la organización sindical los montos correspondientes a esas cuotas sindicales.

Ya solicitamos, y en buena medida se nos ha proporcionado, la legislación comparada en esta materia -es decir, qué es lo que establece el Derecho positivo en los países de la región, del continente o de otras latitudes, competidores de nuestro sector productivo y de nuestro sector empresarial- para que nos pueda servir de referencia; supongo que la Cámara la conoce. Más allá de eso, me gustaría conocer qué valoración hace la Cámara Nacional de Comercio y Servicios en forma comparativa, es decir, si considera que esta legislación, por ejemplo desde el punto de vista de la competitividad, implica un incremento de costos y un debilitamiento de la posición del sector empresarial.

SEÑOR MAILHOS.- En cuanto a la inversión de la carga de la prueba, entendemos que contraviene las disposiciones del Código General del Proceso. Quizás por el apuro no fui claro en mi exposición anterior, pero nosotros entendemos que no hay razones que la justifiquen. Debe probar el que alega y en eso también entendemos que muchas veces -por eso hablaba de las subjetividades, etcétera- la prueba podría transformarse hasta en una prueba diabólica. Por eso nosotros nos oponemos de manera enfática a la inversión de la carga de la prueba; entendemos que no corresponde y que, genera un elemento de desequilibrio adicional. Además, en ninguna de las normas internacionales esto está establecido de esta manera.

En lo que refiere al Registro de Infracciones, uno de los problemas es desde cuándo se inscribe. Si hay que agotar la vía judicial, puede pasar mucho tiempo antes de que el infractor esté en condiciones de ser registrado. Pero acá hay una cosa que debemos saber, y es si se inscribe una empresa u otra. Entonces, me parece que tampoco se cumple con una finalidad adecuada. Insisto: hay muchas empresas que hoy por hoy tienen alto nivel de contratación con el Estado. Estoy seguro de que si alguna de estas llega a tener algún tipo de dificultad, no va a esperar los dos, tres, cuatro años -o los que fueren- que le puede llevar agotar toda la

vía judicial; seguramente va a buscar alguna alternativa para poder seguir contratando con el Estado. De lo contrario, también tendríamos un efecto a tres bandas: no contrata, cierra; no queda otra.

No olviden los señores Diputados que hay muchas empresas que contratan que han crecido, que son proveedoras del Estado y que tienen amplio porcentaje de sus negocios con el Estado. No quiero recordar aquellas elucubraciones a las que refería en que el sindicato decía "acá hay un caso..." -no quiero imaginar cosas porque son de Walt Disney-, pero si fuera del caso, estamos hablando de que se puede afectar directamente la supervivencia de la empresa.

Uno no tiene que ser malintencionado pero tampoco puede ser ingenuo al plantear estas soluciones. Es algo que a nosotros nos preocupa mucho. Insisto: ¿cuál es la eficacia de la medida de estar inscrito en el Registro? Bastaría con hacer otra razón social y el tema quedaría saldado, entonces, no le vemos mayor sentido a generar el Registro de Infracciones, etcétera. Además, el certificado de no estar en el Registro, lejos de ser un facilitador de la contratación del Estado, será un elemento burocrático adicional que seguramente también generará un costo adicional.

Con respecto al tema de la retención, a los cinco días, en general, cuanto más chica sea la empresa, más oneroso le será hacer descuentos por planilla. Esa es una realidad que todos conocemos. La empresa grande, la que tiene infraestructura para hacerlo, la que tiene un sindicato de empresa organizado, seguramente ya está haciendo el descuento por planilla y la solución propuesta en esta norma no le afecta. Ahora, en cuanto a las pequeñas empresas -como la gran mayoría de las que representa la Cámara Nacional de Comercio y Servicios; el 80% de nuestros afiliadas son PYMES- habría que dedicarse a liquidar la cuota sindical de los dos o tres, agregar el tema en el Programa, etcétera. En fin -insisto-, todo es posible, pero el tema es en este caso la conveniencia y el ajuste.

En cuanto a la competitividad, en cierto sentido -como lo referíamos- no es la señal adecuada para el fomento de la competitividad, de la "empresarialidad". No hay que olvidarse de que los empleos seguramente no los va a generar el Estado. Si estamos hablando de la centralidad del empleo, entendemos que el empleo lo va a tener que generar el sector privado. Bueno, estas cosas afectan. En cuanto a los mayores costos, a la competitividad y al Derecho comparado, digo que también hay que respetar mucho la cultura de las relaciones laborales de los países. La cultura de las relaciones laborales no es la misma en aquellos países de descendencia hispánica, portuguesa, o de los que están más allá de la cordillera, ya que tenemos historias, movimientos sindicales y sectores empresariales distintos y diversos.

Estoy seguro de que este proyecto de ley, tal como está estructurado, no respeta las tradiciones culturales de nuestras relaciones laborales.

SEÑOR ITURRALDE.- Nuestro sector es absolutamente partidario de la regulación de una norma que proteja los fueros sindicales, pero con el alcance que se da en el artículo 11 del proyecto, donde se tratan de instrumentar mecanismos tripartitos con fines de consulta, contralor y seguimiento. Nos parece que para lograr este objetivo deberíamos trabajar como la OIT, en forma tripartita, de manera que pueda hacerse algo mucho más adaptable a la realidad.

Por otra parte, con el mayor de los respetos manifestamos en términos generales nuestra discrepancia con este proyecto, en unos cuantos puntos, no tanto con lo que se regula sino con la forma, a saber, la protección universal, la legitimación de sindicatos de todo tipo; por ejemplo, un sindicato de cualquier tipo por el mero hecho de pertenecer a la rama o a la actividad podría estar legitimado para actuar.

Asimismo, este proyecto introduce un cambio notorio en la legislación, ya que el despido dejaría de ser un acto legítimo para ser ilegítimo, a lo que no nos oponemos, pero sí nos parece un cambio importante. Se establece la obligación de restituir o reponer -cambio también importante- y con la inversión de la carga de la prueba se plantea un procedimiento sumario, pero sin un reclamo para iniciar el procedimiento que signifique una suerte de presentación del documento, algo parecido a lo que en el derecho anglosajón es el "pre-trial discovery of document". Además, la inversión de la carga de la prueba tiene un alcance que prácticamente anula el "ius variandi", al no preverse la posibilidad de reclamar por la existencia de un perjuicio directo y concreto.

A su vez, el registro de infractores nos parece que es una suerte de expedición de certificado de buena conducta y de uso peligroso.

Asimismo, la retroactividad prevista en el proyecto es absolutamente inaceptable porque, entre otras cosas, vulnera el principio de legalidad, haciéndolo inconstitucional.

Existen también otros temas menores con los que no estamos de acuerdo.

De todos modos, manifestamos nuestra predisposición a trabajar en un proyecto que contemple la protección del fuero sindical.

Además, como Representante Nacional soy consciente de que es absolutamente necesario trabajar en esta materia y quizás podrían buscarse los caminos de entendimiento y de diálogo entre las cámaras empresariales y la central de trabajadores para que, junto con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -estoy seguro de que los compañeros de la Comisión compartirán esta propuesta-, se puedan lograr consensos y buscar normas que tengan otra aceptación social, ya que este proyecto no ayudará a mejorar las condiciones para captar inversión ni la vida de nuestra gente que lo que necesita es trabajo.

SEÑORA PASSADA.- Como integrante de esta Comisión e impulsora, junto con los compañeros del Encuentro Progresista-Frente Amplio-Nueva Mayoría, de este proyecto, no discutiré en presencia de los invitados, ya que habíamos acordado solo escuchar la opinión de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios.

Sin embargo, quiero puntualizar que el artículo 1º es sumamente claro y comienza diciendo "Declárase". Con esto se establece que se toma como base la normativa ya existente y aprobada por Gobiernos anteriores -pero no refrendada por el Parlamento- respecto de los convenios suscritos con la OIT o de las normas previstas en la propia Constitución de la República. Entonces, no se crea ni se innova nada y por eso se hace hincapié en el "Declárase".

Por otra parte, se dijo que el Ministerio no cuenta con un banco de datos, pero debemos tener en cuenta que las autoridades actuales hace apenas tres meses que asumieron funciones. Me interesaría saber si la Cámara Nacional de Comercio y Servicios -que tiene mucho tiempo de instalada- cuenta con un banco de datos sobre la cantidad de sindicatos existentes en su rama de actividad. Está comprobado internacionalmente que donde existen relaciones laborales, están regulados los fueros sindicales y la libertad sindical -tema que no es el que tratamos en esta oportunidad, ya que será objeto de otro proyecto, con participación tripartita-, no ha mejorado la calidad, la productividad ni la promoción interna de las empresas; inclusive, el sindicato forma parte de la innovación, de la producción y de las mejoras de la empresa. Sería bueno que la Comisión contara con estos datos.

A modo de información, podemos decir que en los últimos seis meses se han sindicalizado más de 20.000 trabajadores, básicamente en el comercio, donde las relaciones laborales están desreguladas por completo.

Evidentemente, en estos meses algunas relaciones laborales han cambiado su orientación, debido a esta nueva propuesta.

SEÑOR MAILHOS.- La Cámara Nacional de Comercio y Servicios no posee un banco de datos sobre el nivel de sindicalización.

Por otra parte, si bien el artículo 1º es claro al comenzar diciendo "Declárase", el proyecto opta por alguna de las soluciones, pero nosotros quisimos establecer -además, valiéndonos de que la Comisión se ha impuesto una mordaza- qué solución nos parecía mejor.

En ese sentido, reconocemos que el derecho es preexistente, pero también existen otros que, inclusive, están consagrados constitucionalmente y que a nuestro entender deberían ser mucho más urgentes en la agenda y no están previstos. Por ejemplo, me refiero a la negociación colectiva; si se legislara en esta materia nos podría dar una muy buena mano en estos momentos. No todo pasa por la panacea de los Consejos de Salarios.

Con el señor Presidente hemos estado presentes en instancias -más vale ni sacar la cuenta- en las que el sector sindical y el empresarial han estado contestes en aceptar que la negociación colectiva requiere un marco. Sin embargo, se la relega y se empieza por otros aspectos.

Sabemos que sí se ha sindicalizado más gente. Nosotros no le tenemos miedo a la sindicalización, sino que la fomentamos. También reconocemos algo que muchas veces se olvida: que la libertad sindical tiene los dos aspectos, el de la libre sindicalización y el de no sindicalizarse.

Quiero también referirme a un último aspecto, que nos tiene muy preocupados, que es la derogación del decreto de las desocupaciones, porque no solamente se ataca a la propiedad privada, sino que, en cierto sentido, alienta una violación a la libertad de aquel empleado que quiere trabajar y, como le ocupan la empresa, no puede hacerlo. Es bueno que se reflexione acerca de esto porque entendemos que, tarde o temprano, este aspecto va a llegar al Parlamento para un debate más profundo, que asegure a todas las partes condiciones adecuadas para realizar su labor.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Presidencia le quiere aclarar al doctor Mailhos que cuando se refiere a la mordaza, no es de recibo por parte de la Comisión, dado que se ha tomado ese criterio por respeto a las demás delegaciones y porque tenemos esperando desde hace un rato a la Cámara de la Construcción del Uruguay.

SEÑOR MAILHOS.- Lo entendimos perfectamente, simplemente abusamos de ese silencio.

SEÑORA PEÑA.- El doctor Mailhos nos daba unos datos sobre las denuncias realizadas en los años 2002, 2003 y 2004. Me atrevo a disentir con la señora Diputada Passada porque el otro día -consta en la versión taquigráfica- le pregunté al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social si tenían un registro de las denuncias y me dijo que sí.

(Diálogos)

——Inclusive sería bueno saber la procedencia de los datos que se aportan.

(Diálogos)

SEÑOR PUIG.- A modo de conclusión me gustaría decir que no hace falta probar el aporte que la Cámara Nacional de Comercio y Servicios ha dado cada vez que se han instalado los Consejos de Salarios en el Uruguay, desde el primer Gobierno del doctor Sanguinetti -en 1985- hasta los últimos que funcionaron. Siempre tratamos de que dentro de nuestras empresas hubiera el mejor ambiente de trabajo posible. En las conversaciones que mantuvimos con el Gobierno desde que resultó electo, a través de representantes de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Economía y Finanzas, compartimos dos grandes objetivos. Uno es incentivar la creación de empleo, porque nosotros creemos que las fuentes genuinas de trabajo se crean dentro del sector privado, y esto lo compartimos con el Gobierno. El otro, es que se den los pasos posibles para que las empresas que a causa de la crisis de 2002 dejaron de ser formales y pasaron a estar en la economía informal, puedan ser recuperadas.

O sea que estas son las dos banderas que compartimos con los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Economía y Finanzas. Por lo tanto, vamos a apoyar con mucho esfuerzo todas las acciones que vayan por ese camino.

Creemos que habría que evaluar un poco más este proyecto de ley. La Cámara Nacional de Comercio y Servicios no está en contra de que se legisle para que se mejoren las condiciones de la actividad sindical, sino que no queremos que se olviden los dos primeros objetivos, que son la creación de empleo y que las empresas no sigan pasando al sector informal.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia a la delegación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios.

(Se retira de Sala la delegación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios)

(Ingresa a Sala una delegación de la Cámara de la Construcción del Uruguay)

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir en Sala a la delegación de la Cámara de la Construcción del Uruguay integrada por el Presidente, señor Ignacio Otegui, el Consejero ingeniero Eduardo Apud, el Gerente, doctor Ernesto Gravier, el Consejero contador Alejandro Fynn, y el Consejero ingeniero Martín Carriquiry.

La Comisión de Legislación del Trabajo se encuentra abocada desde hace un par de meses a la elaboración de un proyecto de ley sobre libertad sindical y fuero sindical, de manera de llevar a un texto concreto que dé certeza jurídica y evite enfrentamientos sobre algunas cosas que están vigentes en el país, tanto a nivel de la OIT como de la Constitución de la República.

Nos interesan, por tanto, los aportes que ustedes puedan hacer con respecto a esta iniciativa.

SEÑOR OTEGUI.- En primer lugar, queremos agradecerles por la invitación que nos han hecho.

En segundo término, deseamos hacer algunas puntualizaciones que deben ser entendidas en el contexto del sector en el cual nosotros desarrollamos nuestra actividad, que tiene una vieja tradición de diálogo y de tripartismo. No es porque sí que, sin pausas, desde el año 1985 a la fecha hemos logrado acuerdos con el sindicato que es nuestra contraparte en la construcción, el SUNCA. Tenemos un convenio salarial vigente cuyo último tramo de ajuste termina el 31 de diciembre de este año.

Esto lo digo porque todas las apreciaciones que podamos hacer serán emitidas desde un sector que tiene esas características. Nunca hemos rehuido el diálogo tripartito y tampoco el diálogo bipartito con el SUNCA. No nos asusta ni rehuimos acordar cuando están dadas las condiciones para hacerlo, pero tampoco rehuimos el desacuerdo cuando las condiciones para acordar no están dadas.

Con respecto a este proyecto de ley nosotros vamos a hacer una apreciación general y después le vamos a pasar la palabra al asesor de la Cámara de la Construcción del Uruguay, que algún comentario sobre los artículos habrá de hacer.

Creemos que este proyecto de ley puede llegar a generar alguna dificultad en las relaciones laborales a futuro y sobre todo se puede convertir en un elemento que frene, disminuya o enlentezca la decisión de inversión, tanto de capitales extranjeros como nacionales. Tenemos la clara impresión de que, seguramente queriendo lograr un mecanismo que permita proteger las libertades sindicales, este proyecto coloca al país en una situación de asimetría o desequilibrio con respecto a empresas de la región, con las cuales las empresas uruguayas deben competir.

Por último, si bien reconocemos la existencia de este tipo de derechos, en nuestra opinión este es un elemento que hay que terminar de ajustar. Lo que preferimos, a nivel de nuestro sector, es que este asunto sea debatido entre las partes, constituyéndose en un elemento integral de los Consejos de Salarios o eventualmente de las discusiones con el sindicato, porque nadie mejor que las partes conocen las particularidades de cada rama de actividad o sector y de qué forma podemos evitar los elementos negativos que, por salirse de un marco de razonabilidad en su aplicación, generan en muchos aspectos distorsiones que después seguramente nadie quiere.

SEÑOR GRAVIER.- Nos hubiera gustado disponer de un poco más de tiempo para hacer un informe más acabado, desde el punto de vista jurídico, respecto del articulado presentado. No obstante, tenemos algunas objeciones que pasaré a describir, deteniéndome en un análisis artículo por artículo.

Con respecto al artículo 1º, entendemos que este proyecto refleja, a texto expreso, normas de rango constitucional internacional y legal, ya previstas en nuestro ordenamiento jurídico. Por lo tanto, a título expreso, ofrece su integración a un cuerpo normativo único nacional. Sin embargo, no es menor el detalle que recogen parcialmente los enunciados de los literales a) y b) del inciso segundo del artículo 1º del Convenio Internacional de Trabajo Nº 98. Este proyecto toma textualmente el literal a).

El Convenio Internacional prevé que no se puede despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, o con el consentimiento del empleador durante las horas de trabajo. Nosotros consideramos que este proyecto modifica el literal b).

El literal b) del artículo 1º de este proyecto de ley dice: "Despedir al trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, incluyendo aquellas tendientes a la constitución de organizaciones o coaliciones de trabajadores".

Parecería que el proyecto, que busca la protección de la negociación colectiva, cuando dice que se habilita a realizar actividades sindicales dentro del horario de trabajo fuera de la empresa sin autorización del empleador, realiza un avance mayor desde el punto de vista jurídico de lo que el propio proyecto está buscando y avanza al terreno del fuero sindical.

Por otra parte, entendemos que las normas deben ser contempladas a nivel de su integración y globalización, y vemos que el artículo 2º del Convenio Internacional Nº 98 dice que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección.

Por tanto, creemos que el artículo 1º de este proyecto debe balancearse con la integración del artículo 2º del Convenio Internacional Nº 98.

El inciso primero del artículo 2º dice: "Sin perjuicio de los procedimientos y de las sanciones administrativas, la pretensión de reinstalación o de reposición del trabajador despedido o discriminado por los motivos sindicales indicados en el artículo precedente se tramitará de acuerdo con los procedimientos y en los plazos establecidos para la acción de amparo (Ley Nº 16.011, de 19 de diciembre de 1988). Procederá en todos los casos, con independencia de la existencia de otros medios jurídicos de protección".

Nosotros entendemos que este artículo no ofrece suficientes garantías para la acreditación de las pruebas que se exigen, por lo cual no creemos pertinente recurrir a esa vía procesal.

Asimismo, cuestionamos la legitimación activa que tienen las organizaciones de trabajadores. Entendemos que desde el punto de vista procesal, se debe ser restrictivo en el momento de legislar. Se podría dar la situación de que el trabajador decida no interponer ningún tipo de acción y, sin embargo, sea propuesta de oficio por su sindicato. En ese caso se estaría coartando la libertad individual del trabajador, quedando subsumida a la voluntad de la organización sindical a la que pertenece.

Si a la premura de este proceso unimos los principios que recoge la jurisprudencia en materia laboral y, en particular, el principio protector -todos conocemos la frase "in dubbio pro operario", que viene del Derecho Romano y sigue vigente hasta la fecha- se consagraría la permanencia absoluta de trabajadores deficientes que amparados dentro de legítima protección sindical, estarían beneficiados por intereses espurios.

El inciso segundo del artículo 3º del proyecto dice: "Cuando se alegue por parte del trabajador que el despido o cualquier cambio desfavorable en sus condiciones de empleo tienen un carácter discriminatorio, incumbirá al empleador la carga de probar la existencia de causa justificada".

En este caso vemos que el proyecto trae aparejada la inversión de la carga de la prueba. El Código General del Proceso es claro en cuanto a que dice que corresponde probar a quien pretende algo los hechos constitutivos de su pretensión y el que contradiga la pretensión de su adversario tendrá la carga de probar los hechos modificativos, impeditivos y extintivos de aquella protección. Entendemos que existe una distribución no equitativa de la carga de la prueba de los hechos.

En el artículo 4º se consagra, entre otras cosas, el derecho al resarcimiento del daño. Este artículo dice lo siguiente: "Las sanciones o conminaciones pecuniarias previstas en el artículo 374 del Código General del Proceso serán independientes del derecho a obtener el resarcimiento del daño, y su producido beneficiará a la parte actora". Quiere decir que además de la reinstalación del trabajador, el empleador deberá enfrentarse a un juicio por daño moral, por daños y perjuicios o por lucro cesante. Como decíamos hace un momento, el sindicato, legitimado para accionar -de acuerdo a este proyecto- podría verse beneficiado, puesto que este artículo dice: "[...] el producido beneficiará a la parte actora".

Vamos a suponer que el trabajador no inició la acción, sino que lo hizo el sindicato a través del procedimiento sumario del proceso de amparo, y después de pasar por las breves instancias se llega a la situación de cosa juzgada. En ese caso, quien se vería beneficiado por un proceso posterior sería el sindicato. Además, no queda claro cuál es la vía procesal a la que se debe recurrir para la reparación del daño. No se sabe si se debe seguir el proceso ordinario del Código General del Proceso o algún otro.

Por otro lado, el artículo 5º establece que en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se creará el Registro de Infractores a la Libertad Sindical. Nosotros consideramos que este artículo debe eliminarse, ya que a través de él se crea y legaliza -disculpen el término utilizado, pero en nuestra jerga hablamos así- una lista negra de empresarios, a quienes se les coloca fuera del comercio de los hombres en la rama específica del comercio con el Estado.

Esto -conviniendo con lo que manifestaba recién el señor Presidente- no solo desestimularía la industria nacional, sino que también desfavorecería la inversión realizada a través de capitales de riesgo, tan necesarios en nuestro país. Consideramos que privar a una empresa de la oportunidad de ser adjudicataria de licitaciones por dos años implica, lisa y llanamente, su cierre.

Vamos a poner un ejemplo relativo a nuestro sector. Supongamos que un capataz decide ya no despedir, sino solo elevar a un medio oficial a la categoría de oficial, y que otro trabajador entiende que su promoción fue postergada por una situación de discriminación sindical, por lo que se presenta ante el Juzgado competente. Puede darse el caso de que, debido a este breve proceso, la empresa no pueda demostrar que el ascenso del trabajador A no obedeció a un tema sindical con el trabajador B, pasando a formar parte del Registro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Si consideramos que esa empresa, a su vez, puede tener otras obras y multiplicamos la cantidad de trabajadores destinados a ellas, podemos decir que, lisa y llanamente, deberá cerrar, con el perjuicio consiguiente para todos sus trabajadores.

Hay que destacar que en ningún momento hablé de un despido; solo me referí al caso de que un trabajador se sintiera perjudicado.

El artículo 7º contempla la retroactividad en la aplicación de esta norma a las situaciones de discriminación sindical ocurridas a partir del 1º de marzo y hasta la entrada en vigencia de la ley. En todas las doctrinas de jurisprudencia y legislación es aceptado pacíficamente que la retroactividad de las normas penales y sus sanciones son improcedentes. Y acá lo que se está haciendo, desde el punto de vista del Derecho Administrativo, Laboral, Procesal, es crear una figura retroactiva, que está reñida con los principios generales de nuestro Derecho

En cuanto al artículo 9º, que refiere a la prelación de los descuentos y a la intangibilidad del 30% líquido que deben tener los trabajadores, entendemos que hay una prioridad excesiva porque la cuota sindical, luego de la retención de pensiones alimenticias, pasa a ser el segundo grado de prelación, anteponiéndose al Servicio de Garantía de Alquileres de la Contaduría General de la Nación o a créditos sociales del Banco de la República Oriental del Uruguay, situaciones a las que actualmente los trabajadores y los no trabajadores recurren. Creemos que ante una ley recientemente dictada -en caso de aprobarse- sería excesivo anteponer el descuento de la cuota sindical a todos estos elementos del diario vivir de todos los trabajadores.

Con respecto al artículo 10, al final del segundo párrafo se establece: "Los avisos y documentos a que se hace referencia deberán relacionarse con las actividades sindicales normales, y su colocación y distribución no deberían perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales". Nosotros proponemos establecer "no deberán perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales". El término condicional da para la interpretación de que esto sí se puede hacer.

SEÑOR APUD.- Quiero hacer algunos comentarios respecto de cómo visualizamos la aplicación de esta futura ley de mantenerse esta redacción, en especial, lo establecido en los artículos 1º, 2º y 3º; con respecto al artículo 1º, por considerar nulas las acciones allí establecidas, al artículo 2º, con la reinstalación del trabajador a través de una acción muy breve, como es la acción de amparo; y al artículo 3º, por transferir la carga de la prueba al empleador en el sentido de que no existió persecución sindical.

Nosotros consideramos que en los hechos se va a establecer la copia -digamos-, en el sector privado de la inamovilidad de los funcionarios públicos de la Administración Central. Será sumamente complicado y grave que una empresa despida a un trabajador pues, una vez aprobado este proyecto de ley, todos estarán afiliados a sus respectivos sindicatos.

Creemos que eso podrá resultar positivo -por llamarlo de alguna manera- para los trabajadores que tienen empleo, pero será muy negativo para quienes lo busquen, siendo alerta y desestímulo a cualquier inversión e inversor que desee tener una empresa en nuestro país.

SEÑORA PEÑA.- Entiendo que es conveniente reiterar, para conocimiento de los integrantes de la Cámara de la Construcción del Uruguay, lo que habíamos dejado en claro con la delegación anterior. Nosotros pusimos nuestra firma en ese proyecto para que el tema tome estado parlamentario y se ponga a discusión en la Comisión, pero dejando bien en claro que hay puntos con los que no estamos de acuerdo por la forma como viene redactado. Creo que es oportuno que la delegación esté en conocimiento de este tema.

Más allá de esto, quisiera saber si los invitados consideran que este articulado puede llevar a que algunas empresas desestimen instalarse en nuestro país e, inclusive, integrar otros empleados a la plantilla de trabajo, por el consiguiente peligro de que antes de hacer efectivo el ingreso estas pueden enfrentarse a un juicio porque una persona considere que no la tomaron por ser sindicalista. ¿Sería contraproducente?

SEÑOR APUD.- Yo me refería al hecho de que se está estableciendo un procedimiento por el cual será muy difícil y engorroso para una empresa despedir a un trabajador. Además, como la causa del despido siempre la tiene que aportar el empleador y será muy difícil despedir a un trabajador, todo empresario pensará mucho antes de tomarlo. Por eso me refería a que en el sector privado estamos repitiendo la inamovilidad del funcionario público en la Administración Central, lo cual es totalmente negativo para la creación de empleo y para la inversión en el país.

Este tipo de sistemas, de legislación, se ha intentado aplicar en otros países, en particular, en ciertos momentos en la República Argentina, y el resultado fue desastroso. ¡Ojalá que este proyecto de ley pueda ser revisto por parte de los señores Diputados!

SEÑOR GRAVIER.- Quiero complementar lo manifestado por el ingeniero Apud. Esto no solo va a desalentar la contratación de nuevos empleados, sino que generará otras situaciones. Vean, por ejemplo, el proceso de amparo. Dada la sentencia en primera instancia, el trabajador deberá ser reinstalado en forma inmediata sin tener que esperar la alzada, la sentencia de segunda instancia, en desmedro de lo que es la potestad del empleador con respecto al trabajador.

Imagínense la situación y el clima que se da antes de que la causa pase a situación de cosa juzgada, porque lo que manda este proyecto de ley es la reinstalación inmediata del trabajador, juzgado en primera instancia.

Es cuanto quería decir.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- So pena de que los compañeros de la Comisión me reten a posteriori porque la idea era formular preguntas, yo quiero hacer algunos comentarios, tal como procedí con la anterior delegación.

En primer lugar, quiero manifestar que el ánimo de mi sector va mucho más de la mano de lo que se prevé en el artículo 11, que comete al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la instrumentación de mecanismos tripartitos con fines de consulta, contralor y seguimiento. Aclaro que somos partidarios de reglamentar la libertad sindical, de generar un fuero sindical para aquellos trabajadores que están inmersos en esta actividad, pero sentimos que nuestra posición va mucho más de la mano de lo que se establece en el artículo 11, es decir, mecanismos tripartitos de estudio, tratando de generar un consenso, un ámbito mucho más propicio para que estas normas surjan con otro sustento, que derive de la solidez que puede tener el diálogo, Sabemos que, sobre todo en la rama de la construcción, hay muchos antecedentes en nuestro país, ya que muchas veces

se ha llegado a muy buenos acuerdos con el SUNCA, con seriedad tanto por parte del sindicato como de las Cámaras empresariales.

Con respecto a este proyecto de ley, tenemos algunas dudas y discrepancias que voy a mencionar muy someramente. No nos parece que el fuero sindical deba tener el carácter de protección universal. Tampoco nos parece que deba legitimarse cualquier tipo de sindicato para llevar adelante una norma de esta clase; más allá de que eventualmente se llegue a un acuerdo con un trabajador acerca de su retiro, no consideramos que luego pueda seguir en este camino un sindicato cualquiera, ya sea un sindicato de la rama, de la zona, de la actividad.

Asimismo, hay un tema que debemos estudiar con más detención; no manifiesto mi discrepancia, pero sí digo que lo quiero estudiar un poco más. Me refiero al acto del despido, que hasta ahora es legítimo y pasa a ser ilegítimo; y como derivado de que el acto de despido es ilegítimo, existe la obligación de reinstalar o reponer al trabajador despedido.

Hay un procedimiento sumario con inversión de la carga de la prueba que nos parece preocupante, sobre todo, porque no se le reclama al trabajador la presentación de una prueba inicial o la preconstitución de prueba -lo que en el derecho anglosajón se denomina el "pretrial discovery of documents"-, a efectos de analizarla, y es muy difícil demostrar que el despido obedece a otras razones. Sentimos que se está anulando el uso del "ius variandi" al no reclamarse que el perjuicio al trabajador sea concreto y directo.

Con relación al Registro de infractores, vemos que se expedirá un certificado de buena conducta de las empresas que nos parece, por lo menos, preocupante.

En el artículo 7º se establece la retroactividad al 1º de marzo, que violenta el principio de legalidad y es clarísimamente inconstitucional.

Por último, tenemos algunas diferencias en cuanto a cómo manejar las carteleras y los mecanismos de seguimiento, pero esos son aspectos absolutamente menores.

Sentimos que se debe trabajar en la protección de la libertad sindical y crear un fuero sindical. Cuando estuvimos al frente de alguna Dirección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pusimos muchas multas basados en las normas que hoy existen. Creemos que el país debe avanzar en este tema, pero buscando un consenso de las partes involucradas, lo que perfectamente podría llevarse a cabo en un ámbito vinculado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, junto con las Cámaras y los sindicatos, tratando de encontrar mecanismos que tuvieran otro consenso social.

SEÑOR PRESIDENTE.- En principio, quiero recordar -algunos de los presentes hemos participado de esos procesos- que participamos de un diálogo social, tripartito. en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social durante tres años y estos eran algunos de los temas que estaban en discusión. Lamentablemente, en ese momento no hubo la posibilidad de consensuar y el Poder Ejecutivo de la época tampoco resolvió tomar posición. Está bien discutir todo lo que se quiera, pero luego hay que resolver.

En este momento, podemos asegurar que la posición del Poder Ejecutivo es que se avance en la discusión. Y quiero dejar claro que así como la convocatoria a los Consejos de Salarios es un instrumento al que se echó mano rápidamente y, desde nuestro punto de vista, fue acertado -es solo una parte de la historia, dado que el Gobierno tiene la intención de convocar a un ámbito tripartito para definir una norma mucho más ambiciosa que surja de la negociación colectiva-, por nuestra parte, nosotros abordamos lo que consideramos fundamental: resguardar al trabajador para ejercer realmente su condición de afiliado a un sindicato o para conformar un sindicato. Lamentablemente, ustedes sabrán, porque viven en este país igual que nosotros, que se dan muchas situaciones de persecución sindical. No obstante, el Gobierno, también en este sector, quiere convocar a un ámbito tripartito. Y así se reafirma hoy. Se establecerá una discusión tripartita para todo el amplio marco de la libertad sindical en su conjunto, que va mucho más allá de este proyecto de ley.

Hechas estas aclaraciones, quiero señalar que se dice por algún lado que el despido antisindical es ilegítimo. Yo debo decir lo contrario, que efectivamente el proyecto establece que el despido por causa antisindical es ilegítimo; está clara esta voluntad. Además, el despido común seguirá existiendo. El empresario que tenga

una causa por omisión, un hecho grave o lo que fuere, contra un trabajador, operará sin ningún problema, como lo hace hoy. Entonces, nos parece que no se puede confundir una cosa con la otra.

En cuanto a las preguntas que quiero formular, serían las siguientes. Conozco mucho las relaciones en la industria que ustedes representan, que son muy modernas; han ido evolucionando, a veces con algún tropiezo, que es natural, pero realmente tienen un plano muy avanzado de relacionamiento. Pero para ustedes ¿existen, o no, en los ámbitos empresariales y de trabajadores situaciones de violación de los derechos sindicales? ¿Conocen, o no, situaciones tales como la de alguien que fue elegido nada más y nada menos que para hablar un 1º de mayo por la Central Sindical en el departamento de Canelones, trabajador de un supermercado, y fue echado al otro día de una manera brutal por el empresario? Esto sucedió hace tres años. El Ministro de la época, doctor Del Castillo, lo hizo reinstalar, pero al poco tiempo la empresa pagó para sacarse de encima a alguien que había cometido el delito de hablar en un acto por el PIT-CNT. Entonces, ¿conocen, o no, que esa situación existe y que de alguna manera deberían establecerse condiciones para que la negociación a la que todos aspiramos sea entre iguales?

A veces, el trabajador tiene problemas para crear un sindicato; por eso vamos más lejos, pues no solo se protege al que está sindicalizado sino también al que quiere formar un sindicato; en estos casos es que, precisamente, a menudo se actúa con más rigor. La pregunta es si conocen esa situación, o no. No he tenido referencias de que esto pase en la industria que ustedes representan, pero vivimos en un país de una dinámica más amplia.

Por otra parte, se nos dice que se produciría un desequilibrio en la región porque estaríamos aplicando un sistema que no tienen los demás. Pero, ¿consideran que no vale la pena avanzar cuando se trata de resguardar un derecho fundamental del individuo, contemplado en la Constitución? Y no se trata solo de proteger el derecho de agremiación, sino de promover la acción sindical.

En otros lugares no se promueve esta acción y se puede despedir por situaciones de este tipo. ¿No estaríamos orgullosos de que en nuestro país fuera diferente? Además, no creo que las empresas vengan a invertir porque existan mejores condiciones para echar a la gente que participa de un sindicato; las empresas hacen otros cálculos. No creo que si ustedes pueden hacer un negocio en Brasil pregunten cómo pueden hacer para echar a la gente que se afilie a un sindicato. Me parece que se interesarán por conocer el sistema, las facilidades que existen para despedir a un mal operario, etcétera, pero no creo que empiecen por preguntar cómo se puede echar a la gente que forme un sindicato. No le hago a los empresarios uruguayos el agravio de pensar que van a ir a otro país con esa intención; pero tampoco creo que los extranjeros lo hagan o -mucho menos- que debiéramos aceptarlo. Realmente, no creo en esa situación.

Dejo planteadas estas afirmaciones.

SEÑOR OTEGUI.- El señor Presidente mencionó el diálogo social -del que ambos participamos-, y recordará que hubo acuerdo en muchos temas y que quedaron planteadas cuestiones importantes como la de los derechos humanos -que ustedes pusieron sobre la mesa en aquella Comisión- en la que sin la voluntad del Ejecutivo no teníamos posibilidades de avanzar. Aunque no se lograron los acuerdos a los que en aquel momento muchos aspirábamos, fue una experiencia rica.

Con relación a que los despidos comunes se van a seguir dando de acuerdo con la normativa vigente, debo decir que la inversión de la carga de la prueba y el hecho de que se universalice el concepto de daño por estar sindicalizado, harán que sea mucho más difícil para un empresario despedir a alguien y demostrar que no fue por persecución sindical. Retomo el ejemplo que ponía el doctor Gravier, referido a una persona que recibe un ascenso. Creo que a las empresas se les va a dificultar mucho despedir a los trabajadores sindicalizados.

Por otra parte, digo con absoluta franqueza que suponer que en el Uruguay existe fuerte desprotección del mundo sindical implica no conocer el Uruguay. Aquí hay una central única, con presencia, fuerte; hay muchos sindicatos fuertes que han actuado durante toda la vida del país, por lo menos desde que yo tengo uso de razón. Sólo no actuaron cuando, lamentablemente, no vivíamos en democracia. En definitiva, creo que esa es una garantía importante para los trabajadores del país y para mantener los equilibrios que, razonablemente, una sociedad debe tener. Pero no podemos suponer que exista debilidad de la estructura sindical del país. Realmente estamos convencidos de que no es así. No lo es en nuestro caso, que tenemos del otro lado a un sindicato fuerte, al que respetamos y con el que acordamos o disentimos, pero sabemos de su fortaleza.

Nosotros sentimos que esta es una característica general del Uruguay. Por supuesto, habrá sectores en los que sea más difícil llegar, sobre todo por las realidades que tienen; cuando la gente está dispersa, cuando tiene actividad en unidades productivas atomizadas la tarea sindical -que debo suponer que siempre es difícil- resulta compleja.

Quiero aclarar lo que quise decir cuando hablé de las asimetrías que se generan en la región. A mí no me preocupa que Uruguay tenga mecanismos que garanticen derechos, pero el de trabajar también es un derecho y, en definitiva, cuando nos toca competir y vender nuestros productos o servicios en el exterior, mal que nos pese tenemos que buscar instrumentos que regulen o solucionen los temas que ustedes plantean en este proyecto de ley con equilibrio entre las partes y con procedimientos que impidan que se llegue a situaciones no deseadas, que coloquen al país en una situación de desventaja. A esto me refería.

Con respecto al artículo 5º quiero poner otro ejemplo, porque creo que, más allá de lo que se dijo, la implementación de ese Registro puede tener consecuencias negativas para el propio Estado. Aclaro que no quiero ver las cosas sólo desde nuestro sector; digo esto porque, en general, el Estado es un fuerte comprador de insumos de todo tipo, no sólo de obras de la construcción. La cuestión es que cuando usted saca de Troya a un proveedor y lo deja fuera de una licitación, de una adjudicación o de un contrato -el proyecto de ley establece dos términos: la sanción o el hecho de estar incorporado al Registro previo al inicio de un suministro, lo que impide que lo haga-, la consecuencia es que el Estado deberá escoger el segundo y, por ende, tendrá que pagar un precio más caro porque no podrá contar con quien ganó una licitación o la provisión de un suministro. Y podemos llegar al caso extremo de que venga una empresa del exterior a hacer cualquier obra, o suministro por la vía de la importación; como esa empresa no tiene historia en el Uruguay, si comete alguna infracción se incorporará al Registro, pero como viene por única vez, luego se va a su país, se lleva sus máquinas o su dinero y se termina la historia. Entonces, estamos sometiendo a las empresas nacionales a un régimen determinado que entiendo que será contraproducente y que generará distorsiones y ventajas para empresas extranjeras.

SEÑOR APUD.- La acción de amparo sumada a la inversión de la carga de la prueba sobre todo afiliado al sindicato reitero que va a generar la inamovilidad en el sector privado. Si lo que se quiere es proteger la actividad sindical, seguramente los señores Legisladores tendrán la posibilidad de buscar un mecanismo para definir una cantidad razonable de delegados sindicales y su protección. Pero esto no puede abarcar a todos; no puede ser que no se pueda despedir a ningún trabajador que esté afiliado. Si lo que se quiere es proteger la actividad sindical...

SEÑOR PRESIDENTE.- Perdón, pero me veo obligado a interrumpirlo. No es así; si está así redactado, pierda cuidado que vamos a corregirlo.

No se está diciendo que no se puede despedir a ningún trabajador afiliado; se puede despedir, inclusive, a un dirigente del más alto nivel. Se podría despedir, por ejemplo, al "Lobo" Guzmán, si es que sigue trabajando en la construcción.

(Diálogos)

——Se puede despedir al que corresponda, por causas que no sean estrictamente de carácter violatorio de los derechos del ejercicio sindical del individuo. Estamos hablando de eso y se va a cuidar mucho la redacción si se infiere que afiliarse a un sindicato sería como una patente de corso para luego vivir la vida sin hacer nada y tener al pobre empresario con los brazos atados. No es así. Esto no está pensado de esa manera; pierdan ustedes cuidado. Por eso no es solo para el dirigente -si bien pareció que era excluyente-, aquel que eligieron en una asamblea, por más democrático que sea, que cubra el fuero de siete, ocho o diez personas. No; esto cubre el fuero de todos los trabajadores, aun de los no afiliados. Porque el problema en este país se ve fundamentalmente en aquellos que quieren formar un sindicato y en la situación de estar formándolo tienen que cuidarse y extremar mucho sus pasos. Permanentemente a esta Comisión llegan comunicaciones -lo que resulta extraño a quien recién se incorpora a este ámbito- en que FUECI indica que se acaba de fundar el sindicato tal y cual, con tales y cuales trabajadores al frente, y se eleva copia también al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, etcétera. ¿Por qué hace esto FUECI? Porque, en un lugar y en una hora de tanta inestabilidad como la que vivimos, se considera una forma de reaseguro enviar esa información a esta Comisión, al

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e, inclusive, al PIT-CNT. En fin, es una explicación sobre el fondo del proyecto.

SEÑOR APUD.- No tengo ninguna duda de que esa sea la intención, pero este texto inexorablemente lleva a lo que decíamos: cualquier afiliado no va a poder ser despedido por ninguna razón, de ningún tipo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Está en su derecho.

SEÑOR GRAVIER.- Con el señor Presidente, Diputado Bentancor, tuvimos el gusto de compartir el diálogo social, hace varios años. Sabemos que Uruguay es uno de los países que tiene más ratificaciones de convenios internacionales de la OIT, en el universo.

El señor Presidente formuló una pregunta acerca de si conocíamos el caso del 1º de mayo de hace tres años. En lo personal tomé conocimiento de ese hecho a través de la lectura de la versión taquigráfica del miércoles próximo pasado, oportunidad en que concurrió a este ámbito la delegación del PIT-CNT y el Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social acompañado por su asesor. Realmente, en ese momento tomé conocimiento de ese hecho. Pero a través de hechos particulares, no podemos crear una legislación a nivel nacional. El hecho de tomar casos aislados puntuales y proyectarlos a una legislación a nivel general es un concepto muy peligroso desde el punto de vista jurídico; basta remitirse al año 39 en la historia negra de la humanidad, para saber cuál era la inspiración y el derecho positivo aplicado en ese momento. Es muy peligroso legislar de lo general a lo particular. Estamos de acuerdo con que en la Constitución de la República -se mencionaba su artículo 57-, se establece "La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales [...]", pero también dice en el mismo artículo "[...] Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje [...]". Con este procedimiento de amparo se elimina la previa e indispensable tentativa de conciliación entre las partes antes de llegar a la esfera judicial. Entendemos que se debería seguir el proceso laboral ordinario regulado en el Código General del Proceso y no remitirse a este recurso de amparo. Reitero, se están quitando las facultades que hoy tiene el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la conciliación previa a cualquier acción judicial.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- De la misma manera que la comparecencia de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios ha sido oportuna para nosotros, creo que arroja luz al trabajo parlamentario la presencia también en la tarde de hoy de la Cámara de la Construcción.

Queremos trasladar a nuestros visitantes algunas preguntas con relación al articulado que concretamente formulamos a nuestros visitantes anteriores.

El artículo 5º, creo que sin duda es un aspecto sustantivo de este proyecto, con relación a la creación de este Registro. Aclaro que para mí, sin duda, es de una exagerada amplitud e imprecisión y por lo tanto podría ambientar situaciones que seguramente van bastante más allá de la propia teleología de la norma, es decir, de los propios propósitos que la presentación de este proyecto de ley persigue. Básicamente, creo que si hubiera que resumirlos en uno, como lo expresaba muy bien el señor Presidente, con seguridad podríamos definirlo como el combate o la prevención a las situaciones de despidos ilegítimos por razones de discriminación sindical. Me parece que claramente allí tenemos un aspecto que resume el propósito de esta norma. Creo, pues, que es exagerada la amplitud del artículo 5º. Me queda clara la oposición de la Cámara de la Construcción; en similar forma se expresó anteriormente la Cámara Nacional de Comercio y Servicios, pero sin perjuicio de ello, mi pregunta es la siguiente -lo mismo formulamos en la ocasión anterior-, a los efectos de auscultar el grado de oposición que ustedes pueden tener al respecto. En todo caso, ¿no podría llegar a ser aceptable o atendible para ustedes la posibilidad de establecer para aquellas conductas o situaciones que siempre serían extremas y se supone excepcionales -en función de todo lo que aquí se ha dicho, de despidos verdaderamente comprobados, gobernados por una conducta antisindical evidente, comprobada en los estrados judiciales, establecida en una sentencia basada en autoridad de cosa juzgada y por lo tanto cumplidas todas las instancias en un proceso judicial que ofreciera garantías para todas las partes- un Registro de estas características, donde, naturalmente, la inhabilitación o las consecuencias posteriores se producirían en la medida en que todas esas condiciones se verificasen? Me refiero a los casos en que esa conducta contumaz de persecución sindical y de despido abusivo, probada por la Justicia en distintas instancias, llegara a concretarse.

Con relación al artículo 8º creo que no ha habido pronunciamiento alguno. Puede parecer un tema menor pero tal vez no lo sea; no lo fue para la Cámara Nacional de Comercio y Servicios, por lo que quisiera saber su opinión en cuanto al descuento de las cuotas sindicales y en particular si desde el punto de vista práctico, operativo e instrumental ofrecería dificultades el pago dentro del plazo de cinco días. No sé si ya se refirieron al tema -capaz que se me pasó por alto-, pero era la consulta que queríamos formular.

Finalmente, me quedé pensando en algo que expresó el Presidente de la Cámara de la Construcción, señor Otegui, al comienzo de su intervención en cuanto a la comparación con los demás países. Para mí ha sido un tema muy importante en todo este análisis; inclusive solicitamos antecedentes desde el punto de vista del Derecho comparado. Nos gustaría que nos contaran -no en una condición de abundancia, pero por lo menos de referencia- cómo quedaría el país desde el punto de vista de la competitividad, de aprobarse este proyecto de ley o uno similar, con relación a los demás países.

Recién el ingeniero Apud dijo que la ley argentina en este sentido es una mala referencia o un mal ejemplo. Quisiera saber en qué medida este proyecto se asemeja a esa norma, o cómo nos insertamos en el contexto de la región en nuestra condición actual y, en todo caso, en nuestra condición futura, si este proyecto termina convirtiéndose en ley.

SEÑOR CARRIQUIRY.- No hemos formulado ninguna observación con respecto al artículo 8º, vinculado a la retención de la cuota sindical, porque en nuestra industria es práctica habitual. En estos momentos, si un obrero de la construcción solicita a la empresa que se le descuente la cuota sindical, lo hace inmediatamente, quizás no dentro de los cinco días que establece el proyecto, aunque generalmente sí. Se retiene la cuota sindical y luego el sindicato recoge el importe correspondiente.

Con respecto al planteamiento muy claro que realizó el señor Diputado Pablo Abdala vinculado al artículo 5º donde se establece, fuera de toda discusión, una cosa juzgada, cualesquiera hayan sido las instancias en ejercicio de una sentencia laboral por la que se condena al empleador por práctica antisindical, entendemos que afectar la actividad de la empresa por un hecho puntual no solo perjudica al empleador sino también al resto de los empleados de la empresa. Como se sabe, en este país es muy importante, sobre todo en nuestra industria, la actividad pública. Entonces, si por un hecho puntual se castiga a la empresa, simultáneamente se afecta al empleador y se genera la posibilidad de que los empleados y obreros de esa empresa pierdan su fuente de trabajo porque se quita a la empresa el derecho de participar en licitaciones públicas y competir por dos años. Además, como se sabe, los contratos de la industria de la construcción son de corto plazo, menores, y si la empresa no tiene capacidad de reproducir esa contratación -como tiene que hacerlo permanentemente- debe cerrar la fuente de trabajo, y mandar a seguro de paro al personal fijo a medida que va terminando los contratos de ejecución, por cuanto su actividad desciende de manera ostensible.

SEÑOR APUD.- Con respecto a la otra pregunta, debo decir que lo que sé de la aplicación de una ley similar en la República Argentina es que ha sido fuente de corrupción, privada pero corrupción al fin. Es decir, para que una empresa pudiera funcionar debía arreglar con los sindicatos respectivos. Quienes conocemos algo de la actividad en la República Argentina, sabemos que así se opera en los hechos. Por lo tanto, esta experiencia ha sido muy mala.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia de la Cámara de la Construcción del Uruguay.

Se levanta la reunión.